



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA
SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA
EMPRESA DISTRIBUIDORES BRASERO S.A.C DEL DISTRITO
DE CARABAYLLO-LIMA, 2016.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

HERRERA LOARTE LILIAN SOLEDAD

ASESOR:

DR. DAVILA ARENAZA VICTOR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

LIMA - PERÚ

2016

.....
DR. VICTOR DAVILA ARENAZA
PRESIDENTE

.....
DR. LESSNER LEON ESPINOZA
SECRETARIO

.....
DRA. ROSALES DOMINGUEZ, EDIHT GEOBANA
VOCAL

DEDICATORIA

La presente tesis la dedico de manera especial a mi amada madre, por las oportunidades de superioridad que me permitió y la confianza que mantuvo siempre.

AGRADECIMIENTO

A Dios por todo lo brindado, a mi madre Aurestina por su apoyo incondicional en todo momento, sus enseñanzas sobre la perseverancia y lecciones de vida aprendidas. Hago extensivo este agradecimiento a mis asesores por su apoyo y orientación en el desarrollo de mi tesis.

DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo Lilian Soledad Herrera Loarte con DNI N° 74155491, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, diciembre del 2016

.....

Lilian Herrera Loarte

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa distribuidores Braseró S.A.C del distrito de Carabaylo-lima, 2016.”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración.

La Autora

INDICE

I. INTRODUCCION.....	10
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	10
1.2. TRABAJOS PREVIOS.....	11
1.2.1. A nivel Nacional.....	11
1.2.2. A nivel Internacional.....	14
1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA.....	16
1.3.1. Teorías relacionadas a la variable clima organizacional.....	17
1.3.1.1. Teoría de la madurez- inmadurez de Argyris.....	17
1.3.1.2. Tipos de clima según Likert (teoría de los sistemas de gerencia).....	17
1.3.2. Teorías relacionadas a la variable satisfacción laboral.....	18
1.3.2.1. Teoría de la x y y.....	18
1.3.2.2. Teoría de los dos factores de Herzberg.....	19
1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	19
1.4.1. Problema General.....	19
1.4.2. Problemas Específicos.....	20
1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	20
1.6. HIPÓTESIS.....	21
1.6.1. Hipótesis General.....	21
1.6.2. Hipótesis Específicas.....	21
1.7. OBJETIVOS.....	21
1.7.1. Objetivo general.....	21
1.7.2. Objetivos Específicos.....	22
II. METODO DE LA INVESTIGACION.....	22
2.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	22
2.1.1. Diseño.....	22
2.1.2. Tipo.....	22
2.1.3. Nivel.....	22
2.1.4. Método.....	23
2.2. VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN.....	23

2.2.1. Variable 1: clima organizacional.....	23
2.2.2. Variable 2: Satisfacción laboral	24
2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	28
2.3.1. Población	28
2.3.2. Muestra	28
2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.....	29
2.4.1. Técnica.....	29
2.4.2. Instrumento de recolección de datos	30
2.4.3. Validez.....	30
2.4.4. Confiabilidad	30
2.5. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	31
2.6. ASPECTOS ÉTICOS.....	31
III. RESULTADOS.....	32
3.1. CUADROS Y GRAFICOS DE FRECUENCIA	32
3.2. PRUEBA DE NORMALIDAD	35
3.3. CONTRASTACION DE HIPOTESIS	35
IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS:	38
V. CONCLUSIONES.....	42
VI. RECOMENDACIONES:	43
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	44

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de la empresa distribuidores brasero S.A.C del distrito de Carabayllo-Lima, 2016. La población y muestra estuvo conformada por 30 colaboradores, los datos fueron obtenidos mediante la técnica de encuesta y como instrumento un cuestionario de tipo Likert; dichos datos fueron procesados a través del programa IBM SPSS Statistics versión 23 lográndose como resultado que si existe relación significativa del clima organizacional y la satisfacción laboral de la empresa distribuidores brasero S.A.C

Palabras clave: Clima Organizacional, clima laboral.

ABSTRACT

The research was general objective to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction of the company distributors brazier SAC district of Carabayllo-Lima, 2016. The population sample has been made up of 30 employees, the data were obtained using the technique survey and a questionnaire as an instrument Likert; these data were processed through the IBM SPSS version 23 program being achieved as a result if there is significant relationship between organizational climate and job satisfaction of the company distributors brazier S.A.C

Keywords: organizational climate, working environment.

I. INTRODUCCION

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

Actualmente tras la aparición de la globalización de los mercados y el desarrollo de la tecnología origino que las empresas busquen identificar oportunidades y desarrollar ventajas frente a sus competidores para ofrecer un producto o servicio de buena calidad, así mismo se debe tener en cuenta el entorno en el que se encuentran, aquel en el que los trabajadores de la misma desarrollan sus respectivas funciones laborales y su buen uso podría incluso ayudar a medir el nivel de satisfacción del colaborador pues esto a su vez puede responder sobre el comportamiento que los colaboradores tomen frente a sus labores y el modo en que esto afecte o favorezca su desempeño, ya que podría afectar incluso hasta la productividad de la empresa, impidiendo que la esta pueda cumplir con sus objetivos planteados.

Hoy en día se tiene claro que, para llegar a captar clientes, el primer paso es llegar al cliente interno (el empleado), esto puede ser tomado como una estrategia por las empresas. Sin embargo, existen aún algunas organizaciones que no les toman la importancia adecuada a los temas de clima organizacional y satisfacción laboral.

A nivel internacional según Adams (2013) en su artículo “México, el mayor país con insatisfacción laboral de Latam “, menciona que un estudio realizado por la consultora Gallup donde se realizó la medida de satisfacción de los empleados a nivel internacional a través de una encuesta, tras los resultados se descubrió que el 87% de los colaboradores en el mundo. Según Gallup (como se cita en Adams, 2013) Tienen menos probabilidad de ser productivos por sentirse aturridos emocionalmente en el trabajo, esto origina insatisfacción laboral para alrededor del 90% de colaboradores en el mundo encabezando a México en la lista.

En el ámbito nacional durante los últimos años también se han encontrado empresas que no muestran demasiado interés en el clima organizacional, Según el diario gestión (2014) en su artículo “El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores” ,muestra los resultados de la encuesta de satisfacción laboral elaborada por la consultora Supera donde se indicó que el 45% de colaboradores

admitió no sentirse feliz en su trabajo, así mismo manifestaron que esta problemática estaría vinculada con el clima que se percibe en sus organizaciones, también señalo que el 52% considera la claridad de comunicación con su jefe como “bajo”, el 41% señala no recibir apoyo en sus trabajos para alcanzar sus objetivos trazados y el 47% no se sienten comprometidos con su organización. Este tipo de hechos se pueden ver reflejados cuando se llega a dar un déficit en la productividad o un exceso de rotación del personal.

La empresa El brasero S.A.C se orienta a la distribución y venta de los productos de la avícola San Fernando en el sector del cono norte de la provincia de Lima, es una mediana grande, con un buen potencial en el mercado gracias a su buena administración. Debido a la aparición de nuevos competidores y la competitividad con los actuales, la empresa debe contar con un buen capital humano, motivo por el cual debe implementar estrategias para lograr la satisfacción de los empleados y así obtener un buen desempeño laboral por parte de ellos, que beneficia a la empresa.

1.2. TRABAJOS PREVIOS

1.2.1. A nivel Nacional

Ruiz (2014). Desarrollo del personal y satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Sánchez Carrión. (Tesis de licenciatura). Universidad nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.

Considera importante el rol que cumplen las municipalidades en el desarrollo del Perú, por consiguiente realizo una investigación en la municipalidad provincial de Sánchez Carrión donde busco determinar de qué manera influye el desarrollo personal sobre la satisfacción laboral de los trabajadores, para la medición de ambas variables hizo uso del cuestionario con una muestra de 4 encargados de confianza y 49 trabajadores, siendo los que llevan más tiempo laborando en la organización, de acuerdo a los resultados se observó que los encargados tienen una mayor preparación profesional a diferencia de los demás trabajadores, a su vez se puede apreciar

que reciben mayor apoyo por parte de la organización si desean actualizarse en algún curso, finalmente el autor concluyo la presencia de un déficit en el desarrollo personal de los trabajadores recomendando a la entidad impulsar a las capacitaciones o cualquier tipo de preparación a sus trabajadores .

Pinedo (2014) en su investigación: “Clima Organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones públicas del nivel primaria en la red N°07 -UGEL N° 03 – BREÑA ,2014”. Tesis para obtener el grado de Magister en la Universidad Cesar Vallejo plantea como objetivo general Determinar el nivel de relación entre el clima Organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones públicas del nivel primaria en la red N°07 -UGEL N° 03 – BREÑA ,2014

Entre una de sus hipótesis específicas manifiesta que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el salario que perciben los docentes en las instituciones públicas del nivel primaria en la red N°07 -UGEL N° 03 – BREÑA ,2014 ,otra hipótesis específica que planteo el autor fue si : existe una relación significativa entre el clima organizacional y las condiciones de vida asociadas al trabajo que realizan los docentes en las instituciones públicas del nivel primaria en la red N°07 -UGEL N° 03 – BREÑA ,2014

Para la investigación se utilizó el instrumento del cuestionario, dirigido a 70 docentes de las instituciones, tras el procesamiento de datos los resultados fueron: Un clima organizacional adecuado y un nivel de satisfacción laboral moderado, tras la prueba de hipótesis general, manifiesta que existe una correlación muy alta entre ambas variables con un coeficiente de correlación de .835

Por otro lado, para la prueba de su hipótesis específica: Con un coeficiente de correlación de .534 se determinó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el salario que perciben los docentes en las instituciones públicas del nivel primaria en la red N°07 -UGEL N° 03 – BREÑA ,2014. Mientras que con un coeficiente de correlación de .619 se determinó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y las condiciones de vida asociadas al trabajo que realizan los docentes en las instituciones públicas del nivel primaria en la red N°07 -UGEL N° 03 – BREÑA ,2014.

Ventura y Chaupis (2015) en su investigación: “Clima Organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la sede Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables -Lima 2014 “”. Tesis para obtener el grado de Magister en la Universidad Cesar Vallejo plantea como objetivo general Determinar qué relación existe entre el Clima Organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la Sede Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables -Lima 2014

Entre una de sus hipótesis específicas manifiesta que el clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de condiciones de trabajo de la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la sede Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables -Lima 2014, en su segunda Hipótesis específica manifestó que el clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de interacción de la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la sede Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables -Lima 2014, como tercera : que el clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de bienestar de la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la sede Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables -Lima 2014

Para la investigación se utilizó el instrumento del cuestionario, dirigido a 100 trabajadores administrativos de la entidad, tras el procesamiento de datos los resultados fueron: Un buen clima organizacional y un alto nivel de satisfacción laboral, tras la prueba de hipótesis general, manifiesto que el clima organizacional se relaciona significativamente con todas sus dimensiones siendo la dimensión de interacción la más alta.

Lapa (2014) en su tesis para obtener el título de Licenciatura “Clima Organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la agencia de viajes American REPS, Miraflores-2014”Universidad Cesar Vallejo presenta como objetivo general: determinar si existe relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores de la agencia de viajes American REPS,2014 ,Previamente planteo el problema recalcando que aún existen empresas que no brindan interés en el personal de una entidad, sometió a

evaluación a 85 colaboradores de la agencia de viajes American REPS aplicando la técnica de la encuesta ,según los resultados, los colaboradores de dicha empresa se muestran en desacuerdo con el clima organizacional y la satisfacción laboral dentro de la organización, así mismo el autor concluye su hipótesis general afirmando que existe correlación directa entre las dos variables: clima organizacional y satisfacción laboral.

Alva & Juárez (2014). Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo-2014. (Tesis de licenciatura). Universidad privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.

Presentan un estudio realizado a la empresa chimú agropecuaria S.A. para determinar la relación entre el nivel de satisfacción y de producción de sus trabajadores, suponiendo en su hipótesis la existencia de una relación directa entre ambas variables, para esto conto con 80 colaboradores en la población que fueron encuestados para identificar el nivel de satisfacción mientras que para evaluar la productividad de la empresa se realizó un análisis documental sobre los reportes de productividad del 2013 ,los resultados acertaron con la hipótesis de la investigación concluyendo que existe una relación directa entre ambas variables a su vez se llegó a identificar un nivel de satisfacción medio en los trabajadores que consideran no sentirse apreciados por su trabajo y recibir poca atención por parte de la empresa.

1.2.2. A nivel Internacional

Hernández & Rojas (2011). Propuesta de creación de un instrumento de medición de clima organizacional para una industria farmacéutica. (Tesis de maestría). Universidad ICESI, Santiago de Cali, Colombia.

Presentan una propuesta de instrumento que mide el clima organizacional de una empresa de industria farmacéutica, con el objetivo de identificar las percepciones de los colaboradores sobre aspectos como las condiciones ,procesos y la estructura que presenten en su trabajo, el instrumento inicialmente consistió en 79 preguntas tras la validez de los 4 expertos esta se redujo a 53 que abarcan 3 dimensiones y sobresalen factores a considerar , fue aplicada a 71 trabajadores de la organización ,el autor

concluye que la empresa farmacéutica quedo satisfecha con el instrumento que se realizó, así mismo resalta la importancia del clima dentro de una organización para el logro de los objetivos estratégicos que esta se plantee.

Fuentes (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango. (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala, Mexico.

Busca analizar cómo influye la satisfacción laboral en la productividad , dicho estudio se realizó a la delegación de recursos humanos del organismo judicial de la ciudad de Quetzaltenango, para esto se aplicaron dos encuestas por variable, la encuesta de satisfacción laboral fue dirigida a los trabajadores y gerentes, mientras que la de productividad solo fue aplicada a los jefes de área, con el objetivo de que estos puedan evaluar a su personal a cargo, se concluyó que la empresa cuenta un nivel de satisfacción demasiado alto, así mismo los jefes de área afirman tener empleados muy productivos ya que existe un ambiente agradable dentro de la organización y se les brinda facilidades para la elaboración de su trabajo, finalmente se puede apreciar que si existe influencia de las dos variables dentro de la organización.

Luengo (2013). Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial. (Tesis de maestría). Universidad del Zulia, Zulia, Venezuela.

Presenta un estudio sobre el Clima organizacional y el desempeño laboral del docente en los centros de educación inicial del municipio Mara, para esto, conto con una población de 49 personas entre ellos 5 directivos y 44 docentes 3 centros educativos, para la validez de su instrumento se contó con el apoyo de 5 expertos en el área de educación e investigación, una vez aplicada la encuesta se determinó que el tipo de clima que se presenta en estos centros es autoritario, pues según los resultados ,existe un gran nivel de desconfianza entre la directiva y los docentes, así mismo existe una contradicción entre los resultados de la directiva y del personal docente, pues estos aseguran que el liderazgo que promueven en los centros es el adecuado , a lo que el personal contradice, se evidencio una relación significativa

existente entre el clima y desempeño de los docentes de estos centros, pues a medida que una aumente , la otra también se incrementara. Finalmente, el autor recomienda a la directiva contratar especialistas que puedan desarrollar un plan de formación y puedan mejorar el clima dentro de los centros.

Ríos (2014). Satisfacción laboral y su influencia en el clima organizacional, del personal del área administrativa de empresa eléctrica municipal, ubicada en la cabecera departamental de Huehuetenango. (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala, México.

Dirige su investigación a los trabajadores del área administrativa de la empresa eléctrica municipal con el objetivo de determinar si la satisfacción laboral influye en el clima organizacional de la entidad, se aplica una encuesta para cada variable, la escala del cuestionario de satisfacción laboral cuenta con 16 ítems y busca identificar el grado de satisfacción de los colaboradores, como resultados se determinó que el 67.86% de trabajadores consideran estar muy satisfechos y el 32.14% presentan una satisfacción moderado, por otro lado la escala de clima organizacional cuenta con 40 ítems que busca determinar el clima que se alberga, tras los resultados se observó que el 53.57% de trabajadores manejan un nivel bastante alto de clima organizacional mientras el 46.43% lo consideraban promedio, esto reflejaba una buena relación entre compañeros de trabajo, Finalmente el autor logro identificar que el personal de la organización se encuentra satisfecha con los aspectos relacionados al trabajo así como se apreció un buen clima organizacional.

1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA

Para la presente investigación se estudió las siguientes teorías relacionadas con el tema de investigación:

1.3.1. Teorías relacionadas a la variable clima organizacional

1.3.1.1. Teoría de la madurez- inmadurez de Argyris

Según Herbert y Sherman (1977) existen muchos científicos de la conducta que han estudiados los efectos del clima organizacional sobre la personalidad del individuo, encontrándose entre ellos a Chris Argyris quien manifestó que las organizaciones se inclinan más por los individuos inmaduros , que poseen necesidades incongruentes pues esto permite su subordinación , planteo que la personalidad humana posee tendencias que permiten pasar de la inmadurez a la madurez .Las organizaciones pasan por alto las necesidades de los individuos de funcionar de una forma madura y critico a la organizaciones que aplican los principios básicos de la organización formal ,sin tomar en cuenta la personalidad del individuo, estos principios requieren de individuos que son incongruentes con sus necesidades para madurar, estas necesidades son descuidadas por la organización formal que se basa en el desarrollo de las tareas, la unidad de mando, el control y la dirección originando frustración , conflicto y fracaso en ellos. Más adelante Argyris en otro estudio menciona que el individuo puede responder de una manera positiva si es tratado maduramente, esto origina que se sienta motivado, generando buenos resultados tanto en la empresa como para el mismo individuo.

1.3.1.2. Tipos de clima según Likert (teoría de los sistemas de gerencia)

Según Gan y berbel (1967), Likert nos muestra 2 tipos de clima con sistemas que presentan enfoques distintos, vinculados al tipo de dirección, liderazgo y a la forma de trabajo en grupo.

1. CLIMA DE TIPO AUTORITARIO

Sistema 1: Autoritario explotador: El nivel de confianza e interacción entre el jefe y sus subordinados es demasiado bajo,

se percibe temor en el clima y las decisiones solo son tomadas por la directiva.

Sistema 2: Autoritarismo paternalista: Existe la confianza entre jefe y subordinados, se aplica el castigos y recompensas como estrategias de motivación al personal, es un ambiente aparentemente estable y estructurado.

2. CLIMA DE TIPO PARTICIPATIVO

Sistema 3: Consultivo: El nivel de confianza e interacción entre jefe y subordinados es alto, se brinda estimación al trabajador que está permitido de tomar decisiones específicas, existe la eficacia en este ambiente.

Sistema 4: Participación en grupo: El nivel de confianza entre jefe y subordinados es alto, existe una comunicación de forma vertical y horizontal, se ejerce el trabajo en equipo teniendo como clave la participación en la motivación de los empleados.

Likert a través de su análisis resalta la importancia de los trabajadores en una organización, en los sistemas 1 y 2 se aprecia una estructura rígida originando un clima negativo a diferencia del 3 y 4 que poseen una estructura flexible que origina un clima positivo para la organización.

1.3.2. Teorías relacionadas a la variable satisfacción laboral

1.3.2.1. Teoría de la x y y

Robbins (2009) Douglas Mc Gregor propuso 2 teorías con visiones contradictorias considerando la teoría X negativa y la teoría Y positiva. Después de llegar a estudiar la forma en que los gerentes se relacionaban con sus subordinados concluyo que el comportamiento que adquirirían frente a sus trabajadores era el resultado de las ideas basadas en suposiciones que el individuo había realizado previamente.

- Teoría X: Los gerentes suponen que sus empleados aborrecen el trabajo por lo que deben forzarlos a realizar sus labores
- Teoría Y: Los gerentes suponen que sus empleados disfrutan del trabajo, son creativos y buscan responsabilidades.

1.3.2.2. Teoría de los dos factores de Herzberg

Según Robbins (2009) La teoría de los dos factores propuesta por Herzberg considera esencial a la relación entre el individuo y su trabajo ya que la actitud que este tome frente a sus labores podrá determinar el éxito o fracazo. Esto se determinó tras un estudio donde Herzberg pide a un grupo de personas describir situaciones en las que se sintiesen bien o mal con respecto a sus labores, llegando a concluir que los comportamientos que mostraban los trabajadores variaba significativamente en cada situación. Herzberg nos muestra dos factores:

- Factores intrínsecos: El avance, el reconocimiento, la responsabilidad y el logro, se relacionan con la satisfacción laboral
- Factores extrínsecos: La supervisión, la política salarial de la empresa y las condiciones de trabajo.

Herzberg indica que el hecho de eliminar las características insatisfactorias de un trabajo, no lo vuelve necesariamente satisfactorio debido a que los factores que llevan a la satisfacción laboral son distintos a los que generan insatisfacción. Herzberg sugiere hacer un énfasis en los factores asociados con el trabajo, así como los asensos, reconocimientos, apoyo ya que son las características que los trabajadores encuentran compensadoras

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.4.1. Problema General

¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa distribuidores brasero S.A.C del distrito de Carabayllo-lima, 2016?

1.4.2. Problemas Específicos

¿Cómo se relaciona la satisfacción con las condiciones de trabajo y el clima organizacional en la empresa distribuidores brasero S.A.C del distrito de Carabayllo-Lima,2016.?

¿Cómo se relaciona la satisfacción con los beneficios y el clima organizacional en la empresa distribuidores brasero S.A.C del distrito de Carabayllo-Lima,2016.?

1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

1.5.1. Justificación teórica:

Con la investigación realizada, intente demostrar sobre la importancia que se le deben brindar a los trabajadores de una organización, el que se sientan identificados comprometidos y felices en la organización, Chiavenato(2000) describió al clima organizacional como aquella cualidad del ambiente organizacional que es percibida por los colaboradores de una entidad y determina el comportamiento que estos puedan tener frente a sus labores, mientras Locke (1976) afirmo que la satisfacción es la condición placentera que tiene el trabajador frente a lo percibido, es por eso que su correcto uso se considera una pieza vital para la obtención de los objetivos de la organización, brindando así mismo una buena imagen y una buena productividad en la empresa.

1.5.2. Justificación práctica:

La razón por la cual me conlleva a realizar la presente investigación proporcione el hecho de conocer la importancia existente de la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. El presente estudio permitió realizar un diagnóstico organizacional en la empresa distribuidores brasero S.A.C del distrito de Carabayllo-Lima con el fin de identificar como se encuentra y relacionan mis dos variables, dados ya los resultados hallados al finalizar la investigación se brindaron diferentes alternativas de solución para lograr un buen clima y nivel de satisfacción para los colaboradores y

estos puedan desarrollar un buen desempeño y productividad para la empresa.

1.5.3. Justificación metodológica:

Se elaboró encuestas que fueron tomadas a los colaboradores de la empresa Distribuidores Braseró S.A.C; con la finalidad de hacer una medición sobre la relación existente del clima organizacional con la satisfacción laboral de sus empleados y además identificar que otras debilidades presenta la empresa en su gestión.

1.6. HIPÓTESIS

1.6.1. Hipótesis General

Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa distribuidores braseró S.A.C. del distrito de Carabayllo-Lima, 2016.

1.6.2. Hipótesis Específicas

H1: Existe relación entre la satisfacción con las condiciones de trabajo y el clima organizacional en la empresa distribuidores braseró S.A.C del distrito de Carabayllo-Lima, 2016.

H2: Existe relación entre la satisfacción con los beneficios y el clima organizacional en la empresa distribuidores braseró S.A.C del distrito de Carabayllo-Lima, 2016.

1.7. OBJETIVOS

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa distribuidores braseró S.A.C del distrito de Carabayllo-Lima, 2016.

1.7.2. Objetivos Específicos

Determinar la relación de la satisfacción con las condiciones de trabajo y el clima organizacional en la empresa distribuidores brasero S.A.C del distrito de Carabayllo-Lima,2016.

Determinar la relación de los conflictos y la satisfacción con los beneficios y el clima organizacional en la empresa distribuidores brasero S.A.C del distrito de Carabayllo-Lima,2016.

II. METODO DE LA INVESTIGACION

2.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Diseño

No experimental, transversal.

Hernández, Fernández, Baptista (2006). Una investigación se considera no experimental cuando no hay manipulación en las variables y transversal cuando la recolección de datos se da en un momento único.

2.1.2. Tipo

Aplicada.

Tamayo (1990) indica que este tipo de investigación cambia el conocimiento puro en útil, teniendo como objetivo el fortalecimiento del saber y el manejo del conocimiento para su mejora.

Huamanchumo & Rodríguez (2015) describen que este tipo de investigación sustrae conocimientos para su desarrollo con el que más adelante se podrá brindar soluciones a los problemas que fueron identificados previamente.

2.1.3. Nivel

Descriptiva – Correlacional:

Descriptiva: recogen información de ambas variables y sus dimensiones, son medidas y evaluadas, determina el perfil de las personas que participaran en el análisis

Correlacional: Busca identificar la relación entre mis dos variables (Hernández et al, 2006)

2.1.4. Método de investigación

Hipotético deductivo

Hernández, Fernández y Baptista (2006, p.12), mencionan que es hipotético deductivo porque “se utiliza la lógica deductiva, ir de lo general a lo particular”.

2.2. VARIABLES, OPERACIONALIZACION

2.2.1. Variable 1: clima organizacional

Chiavenato (2000) lo ha definido como una cualidad del ambiente organizacional que puede ser percibida por los trabajadores de una empresa y a su vez influir en su comportamiento mientras que Forehand y Gilmer como un conjunto de características que describen a una organización diferenciándola de otras, hacen que esta perdure a través del tiempo e influye en el comportamiento de los trabajadores, se describe como la personalidad de una organización (1964, citado en Chiang et al,2010).

Por otro lado, Litwing y stinger (1978, citado en Gan y Berbel, 2007) compararon el clima organizacional con un filtro por donde pasan los diversos fenómenos y situaciones que afronta una organización, así mismo realizar un estudio sobre el clima de una empresa puede ayudar a definir la situación de esta y de qué manera influye sobre motivación, comportamiento y reacción de sus trabajadores.

Se puede apreciar que todas las definiciones presentan una relación con los miembros pertenecientes a la organización. Esto ampara a lo que se dedujo con anterioridad sobre la importancia del clima organizacional y el porqué de la necesidad de su correcto

aprovechamiento. El simple hecho de un buen uso del clima organizacional en una organización, conduce a lograr la satisfacción de los colaboradores que permitirá desarrollar por parte de estos un correcto desempeño en sus labores.

Dimensiones

Según Litwing y stinger (1978, citado en Gan y Berbel,2007) entre ellas:

Cooperación. -Es el sentimiento que perciben los miembros de una organización, sobre el apoyo mutuo ya sea entre iguales o jefes y subordinados

Conflicto. -Se refiere a cuando en una organización se presencia la aceptación o negación de opiniones entre compañeros de trabajo o jefes y subordinados, no existe el temor al enfrentamiento y en algunos casos se busca la solución ante algún problema que surja.

Identidad. - Se percibe cuando el trabajador se siente perteneciente a la empresa donde labora, busca compartir objetivos con los demás integrantes de la organización.

2.2.2. Variable 2: Satisfacción laboral

Existe una múltiple variedad de definiciones sobre satisfacción laboral, ligadas al tema de la motivación y desempeño en el trabajo. El hacer sentir motivado a un trabajador, hace que este evite un trabajo rutinario y, opte por nuevas ideas, opte por participar, sentirse parte de todo un proyecto y que evite pensar que es solo un colaborador, permite también hacerle saber que su trabajo es importante y el por qué lo es.

Locke, (1976, citado en Chiang et al, 2010) determina que la satisfacción laboral es el resultado de las percepciones que el trabajador desarrolla en su centro de labores, esta puede ser descrita como una condición placentera. Robbins (2009) lo señala como el efecto positivo que posee el empleado sobre las características de su trabajo, así mismo

determina que un colaborador satisfecho, tiene sentimientos positivos sobre su trabajo, en tanto que otra insatisfecha los posee negativos.

Para poder saber si se consiguió la satisfacción en el trabajador se debe hacer una comparación entre lo que este espera y lo que recibe. Para poder conseguirlo se realiza a través de un proceso que inicia desde el análisis de las percepciones que tiene el empleado sobre su trabajo o su entorno, dicha satisfacción se dará si lo que recibe alcanza o supera lo que el empleado esperaba, esto genera una actitud en el individuo que podría afectar o favorecer en su desempeño y esto a su vez en la productividad de la organización.

Dimensiones:

Locke (1976) es considerado uno de los primeros investigadores en identificar las características de la satisfacción en el trabajo, entre ellas:

Satisfacción con las condiciones de trabajo: Va en referencia a las condiciones físicas como el diseño de puesto de trabajo, la temperatura, ventilación, también se refiere a los horarios de trabajo y descansos del trabajador.

Satisfacción con los beneficios: Esta dimensión va en referencia a aquello que el colaborador puede sacar provecho, seguros médicos, las pensiones, y vacaciones correspondientes.

Satisfacción con la supervisión: Va en referencia a las relaciones humanas y administrativas dentro de la entidad y el estilo de supervisión del superior.

2.2.3. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLES		DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION ES	INDICADORES	ITEM S	ESCALA DE MEDICION
X	CLIMA ORGANIZ ACIONAL	Litwing y stinger (1978, citado en Gan y Berbel, 2007) comparan el clima organizacional con un filtro por donde pasan los diversos fenómenos y situaciones que afronta una organización en referencia a las dimensiones, entre ellas tenemos: la cooperación, los conflictos y la identidad en una organización.	1.Definir las dimensiones de la variable 2.Identificar los indicadores 3.Aplicar el instrumento	Cooperación	Trabajo en equipo.	1-2	ORDINAL- RAZON
					Relación entre compañeros de trabajo.	3-4	
				Conflictos	Conocimiento de los objetivos y el MOF	5-6	
					Respeto	7-8	
				Identidad	Orgullo por la organización	9-10	
					Nivel de compromiso	11-12	
Y		Locke, (1976, citado en Chiang et al, 2010) determina que la		Satisfacción con las	Ambiente físico	13-14	

	:SATISFACCION LABORAL	satisfacción laboral es el resultado de las percepciones que el trabajador desarrolla en su centro de labores, esta puede ser descrita como una condición placentera. Condiciones y agentes de la satisfacción laboral entre ellas están: la satisfacción con las condiciones de trabajo, la satisfacción con los beneficios y la satisfacción con la supervisión.	1.Definir las dimensiones de la variable 2.Identificar los indicadores 3.Aplicar el instrumento	condiciones de trabajo	Jornada laboral	15-16	
				Satisfacción con los beneficios	Expectativas	17-18	
					Capacitación y especialización	19-20	
				Satisfacción con la supervisión	Comunicación	21-22	
					Valoración del trabajo	23-24	

FUENTE: LILIAN HERRERA LOARTE

2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

2.3.1. Población

La presente investigación tuvo como población 32 trabajadores de la empresa distribuidores brasero S.A.C del distrito de Carabayllo-lima, 2016.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2006) es la agrupación de todos los casos que concuerden con una serie de determinadas especificaciones.

2.3.2. Muestra

Según Hernández et al. (2006) Explican que: “La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (p.175)

Para proceder a calcular el tamaño de la muestra se utilizó el muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple.

Según Hernández et al. (2006) Muestreo aleatorio simple, donde todos los elementos de una población tienen la misma oportunidad de ser seleccionados. (p.178)

Para hallar la muestra utilizamos la siguiente fórmula:

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

Dónde:

Muestra (n)

Nivel de confiabilidad 95%

Población (N) 32

Valor de distribución (Z) 1.96

Margen de error (d)	5%
Porcentaje de aceptación (P)	50%
Porcentaje de no aceptación (Q)	50%

$$n = \frac{(32)(1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(0.05)^2 (32-1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)}$$

n =30 colaboradores

El total de muestra para la presente investigación estuvo conformada por 30 colaboradores de la empresa Distribuidores brasero S.A.C.

2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

2.4.1. Técnica

Se utilizó la técnica de la encuesta para la presente investigación, la cual fue dirigida a los colaboradores que laboran en la empresa distribuidores brasero S.A.C del distrito de Carabayllo-lima, 2016.

Para Huamanchumo y Rodríguez (2015) la encuesta es: “Una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad objetivas y subjetivas de la población”. (p.166).

2.4.2. Instrumento de recolección de datos

El instrumento que nos facilitó la medición consistió en un cuestionario cerrado tipo Likert, con 20 ítems distribuidas de la siguiente manera: Clima Organizacional (11 ítems) y satisfacción laboral (9 ítems).

Se utilizó la escala tipo Likert con cinco niveles de respuesta: 1: TOTALMENTE DESACUERDO, 2: EN DESACUERDO, 3: NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO. 2: DE ACUERDO, 1: TOTALMENTE DE ACUERDO.

El cuestionario según Huamanchumo y Rodriguez (2015): está conformado por un conjunto de preguntas escritas que el investigador administra o aplica a las personas o unidades de análisis, a fin de obtener la información empírica necesaria para determinar los valores o respuestas de las variables como motivo de estudio. (p. 168)

2.4.3. Validez

Para la validez del instrumento se sometió a juicio de los 3 expertos:

- Luis Alberto Olivo Valenzuela
- Guillermo Veliz Fazzio
- Tarazona Infante Tulia Silvia

Para Carrasco (2005) "Este atributo de los instrumentos de la investigación consiste en que estos miden con objetividad, precisión, veracidad y autenticidad aquello que se desea medir de la variable o variables en estudio" (P.336)

2.4.4. Confiabilidad

Se utilizó el estadístico de fiabilidad de alfa de Crombach para determinar la confiabilidad del cuestionario, utilizando el programa IBM SPSS a través de 20 ítems.

Según Carrasco (2005) "La confiabilidad es la cualidad o propiedad de un instrumento de medición, que le permite obtener los mismos

resultados, al aplicarse una o más veces a la misma persona o grupo de personas en diferentes periodos de tiempo”. (p337)

Resumen de procesamiento de casos		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

TABLA N^o 01: ALFA DE CRONBACH

Estadísticas de fiabilidad		COEFICIENTES DE ALFA DE CRONBACH	
Alfa de Cronbach	N de elementos	COEFICIENTE ALFA > 9	ES EXCELENTE
		COEFICIENTE ALFA > 8	ES BUENO
		COEFICIENTE ALFA > 7	ES ACEPTABLE
		COEFICIENTE ALFA > 6	ES CUESTIONABLE
		COEFICIENTE ALFA > 5	ES NULA

Fuente: George & Mallery (2013)

INTERPRETACION: Se apreció la confiabilidad de la prueba con un resultado de 0,912; concluyendo que posee una confiabilidad excelente.

2.5. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

Los métodos utilizados fueron los siguientes:

Para la confiabilidad del instrumento: Alfa de crombach

Para la validez del instrumento: A juicio de 3 expertos

Para la prueba de Normalidad: Shapiro-Wilk.

Para la prueba de Hipótesis: Rho Spearman

Para el procesamiento de datos: El programa SPSS.

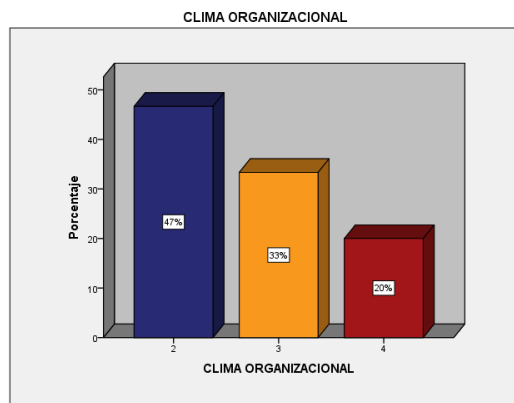
2.6. ASPECTOS ÉTICOS

Durante el desarrollo de la investigación se tomó en cuenta los principios éticos que debe mantener todo investigador, la seriedad durante la investigación, confiabilidad de los datos y el respeto a los autores tras cada cita.

III. RESULTADOS

3.1. CUADROS Y GRAFICOS DE FRECUENCIA

CLIMA ORGANIZACIONAL



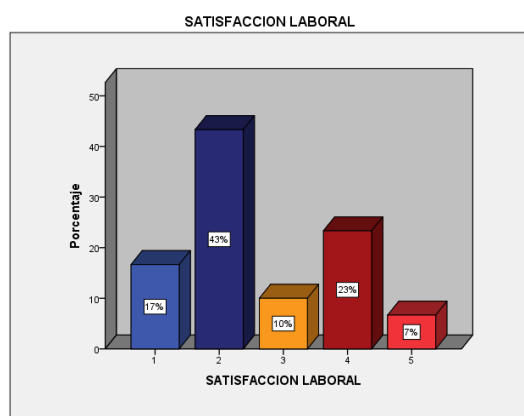
CLIMA ORGANIZACIONAL

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 2	14	46,7	46,7	46,7
3	10	33,3	33,3	80,0
4	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

De acuerdo a los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento respectivo el 47% de colaboradores encuestados aseguraron estar de acuerdo con el clima organizacional que se percibe en la

organización, por otro lado, un 20% manifestaron estar en desacuerdo y el 33% mostro una opinión neutral.

SATISFACCION LABORAL



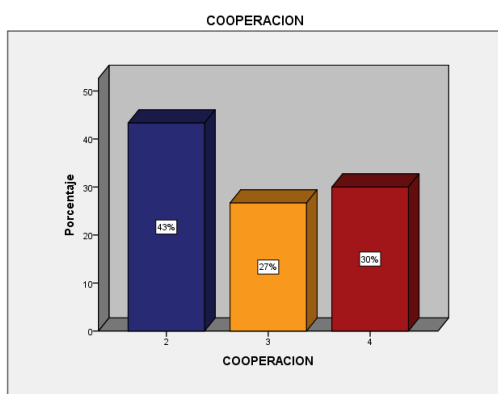
SATISFACCION LABORAL

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	5	16,7	16,7	16,7
2	13	43,3	43,3	60,0
3	3	10,0	10,0	70,0
4	7	23,3	23,3	93,3
5	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

De acuerdo a los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento respectivo se percibió un 60% de trabajadores satisfechos en la

organización, por otro lado, se observó un 30% de se mostraron insatisfechos y un 10% se mostró imparcial.

CLIMA ORGANIZACIONAL: DIMENSION 1

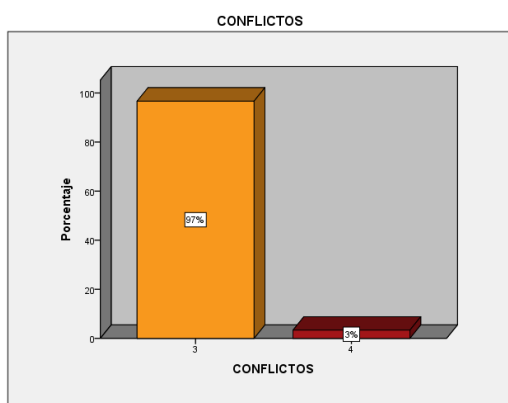


COOPERACION

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 2	13	43,3	43,3	43,3
3	8	26,7	26,7	70,0
4	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

De acuerdo a los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento respectivo el 43% de colaboradores encuestados aseguraron estar de acuerdo con percibir la cooperación dentro de la entidad, un 30% se mostró en desacuerdo, mientras un 27% mostro una opinión ecuánime.

CLIMA ORGANIZACIONAL: DIMENSION 2

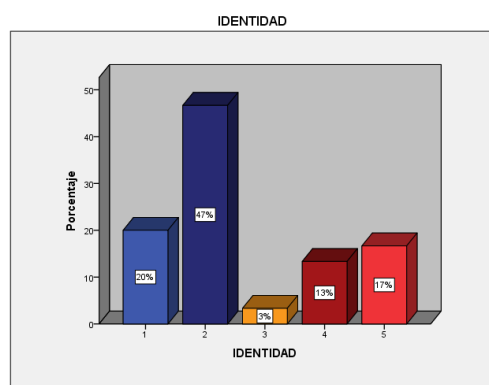


CONFLICTOS

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 3	29	96,7	96,7	96,7
4	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

De acuerdo a los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento respectivo el 97% de colaboradores encuestados mostraron una opinión imparcial en referencia a la dimensión de conflictos dentro de la organización, por otro lado, solo un 4% mostro estar en desacuerdo.

CLIMA ORGANIZACIONAL: DIMENSION 3

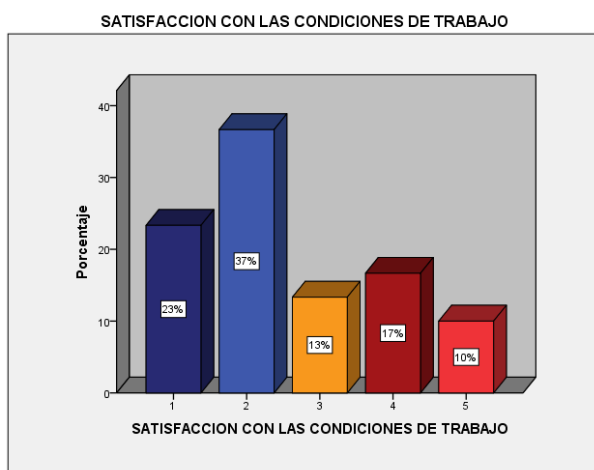


IDENTIDAD

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	6	20,0	20,0	20,0
2	14	46,7	46,7	66,7
3	1	3,3	3,3	70,0
4	4	13,3	13,3	83,3
5	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

De acuerdo a los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento respectivo el 47% de colaboradores encuestados aseguraron estar de acuerdo con percibir la identidad dentro de la entidad, un 30% se mostró en desacuerdo, mientras un 3% mostro una opinión ecuánime.

SATISFACCION LABORAL: DIMENSION 1



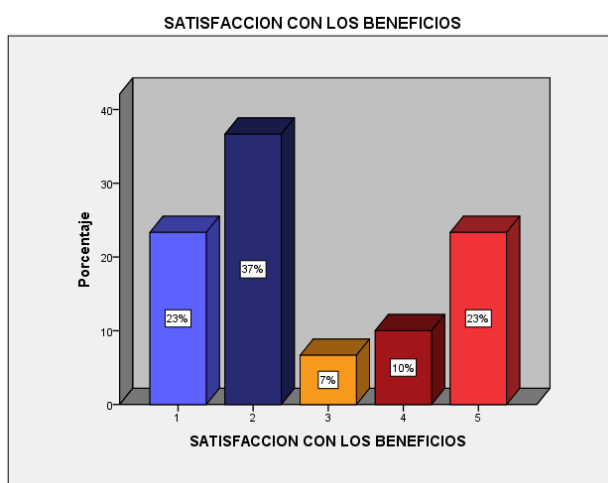
SATISFACCION CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	7	23,3	23,3	23,3
2	11	36,7	36,7	60,0
3	4	13,3	13,3	73,3
4	5	16,7	16,7	90,0
5	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

De acuerdo a los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento respectivo el 60% de colaboradores encuestados se muestran satisfechos con las

condiciones de trabajo que se les ofrece, por otro lado, se aprecia una mínima parte de trabajadores insatisfechos con un 27%, además de un 13% que se mostró equitativo.

SATISFACCION LABORAL: DIMENSION 2



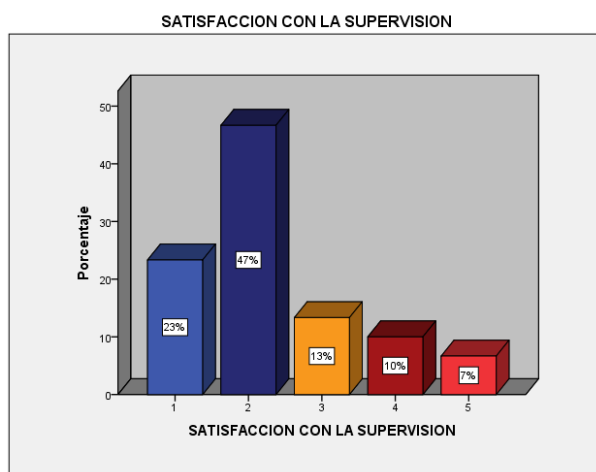
SATISFACCION CON LOS BENEFICIOS

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	7	23,3	23,3	23,3
2	11	36,7	36,7	60,0
3	2	6,7	6,7	66,7
4	3	10,0	10,0	76,7
5	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

De acuerdo a los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento respectivo el 60% de colaboradores encuestados aseguraron estar satisfechos con

los beneficios ofrecidos en la organización, por otra parte, un 33% manifestó lo contrario mientras un 7% mostro una opinión neutral.

SATISFACCION LABORAL: DIMENSION 3



SATISFACCION CON LA SUPERVISION

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	7	23,3	23,3	23,3
2	14	46,7	46,7	70,0
3	4	13,3	13,3	83,3
4	3	10,0	10,0	93,3
5	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

De acuerdo a los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento respectivo el 60% de colaboradores encuestados

aseguraron estar satisfechos con la supervisión dentro de la entidad, mientras un 17% opina lo contrario y un 13% se mostró imparcial.

3.2. PRUEBA DE NORMALIDAD

Este cálculo se realizó a través de la prueba Shapiro-Wilk.

REGLA DE DISCUSIÓN

NIVEL DE ACEPTACION: 95%

NIVEL DE SIGNIFICANCIA: 0.05

Sig E. < Sig T = RECHAZA LA HIPOTESIS NULA, SE ACEPTA LA ALTERNA

Sig E. > Sig T = RECHAZA LA HIPOTESIS ALTERNA, SE ACEPTA LA NULA.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA ORGANIZACIONAL	,292	30	,000	,773	30	,000
SATISFACCION LABORAL	,288	30	,000	,866	30	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Ho= La muestra es normal

H1= La muestra no es normal

Observando la tabla de Prueba de Normalidad Shapiro-Wilk que muestra a las variables de

estudio con una distribución menor a 0.05 que es el nivel de significancia, es decir "0.000 y 0.001<0.05", por lo tanto, el presente estudio no tiene una distribución normal, se procesó datos no paramétricos y hizo uso del estadístico de Spearman para la presente investigación.

3.3. CONTRASTACION DE HIPOTESIS

Coeficientes de correlación

COEFICIENTE	CORRELACION
- 1.00	CORRELACION NEGATIVA PERFECTA
- 0.90	CORRELACION NEGATIVA MUY FUERTE

- 0.75	CORRELACION NEGATIVA CONSIDERABLE
- 0.50	CORRELACION NEGATIVA MEDIA
- 0.25	CORRELACION NEGATIVA DEBIL
- 0.10	CORRELACION NEGATIVA MUY DEBIL
0.00	NO EXISTE CORRELACION ALGUYN ENTRE LAS VARIABLES
+ 0.10	CORRELACION POSITIVA MUY DEBIL
+ 0.25	CORRELACION POSITIVA DEBIL
+ 0.50	CORRELACION POSITIVA MEDIA
+ 0.75	CORRELACION POSITIVA CONSIDERABLE
+ 0.90	CORRELACION POSITIVA MUY FUERTE
+ 1.00	CORRELACION POSITIVA PERFECTA

Fuente: Hernández et al. (2010)

Hipótesis General

Correlaciones			CLIMA ORGANIZACIONAL	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,767**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	SATISFACCION LABORAL	Coefficiente de correlación	,767**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

H1: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de la empresa distribuidores brasero S.A.C. del distrito de Carabayllo-Lima,2016.

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de la empresa distribuidores brasero S.A.C. del distrito de Carabayllo-Lima,2016.

De los resultados que se aprecian en la tabla Rho Spearman, muestra a las variables en estudio con un nivel de significancia menor a 0.05, es decir “0.000 <0.05”, por ende, se rechaza la hipótesis nula. Se aprecia también la correlación entre ambas variables con un coeficiente de 0.767 lo que significa que existe una correlación positiva considerable entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de la empresa distribuidores brasero S.A.C. del distrito de Carabayllo-Lima,2016.

Hipótesis específica 1

Correlaciones			SATISFACCION CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO	CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	SATISFACCION CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO	Coefficiente de correlación	1,000	,613**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,613**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

H1: Existe relación entre la satisfacción con las condiciones de trabajo y el clima organizacional de la empresa distribuidores

brasero S.A.C. del distrito de Carabayllo-Lima,2016.

Ho: No existe relación entre la satisfacción con las condiciones de trabajo y el clima organizacional de la empresa distribuidores brasero S.A.C. del distrito de Carabayllo-Lima,2016.

De los resultados que se aprecian en la tabla Rho Spearman, muestra a las variables en estudio con un nivel de significancia menor a 0.05, es decir “0.000 <0.05”, por ende, se rechaza la hipótesis nula. Se aprecia también la correlación entre ambas variables con un coeficiente de 0.613 lo que significa que existe una correlación positiva media entre la satisfacción con las condiciones de trabajo y el clima organizacional de la empresa distribuidores brasero S.A.C. del distrito de Carabayllo-Lima,2016.

Hipótesis específica 2

Correlaciones			SATISFACCION CON LOS BENEFICIOS	CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	SATISFACCION CON LOS BENEFICIOS	Coeficiente de correlación	1,000	,717**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,717**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

H1: Existe relación entre la satisfacción con los beneficios y el clima organizacional de la empresa distribuidores

brasero S.A.C. del distrito de Carabayllo-Lima,2016.

Ho: No existe relación entre la satisfacción con los beneficios y el clima organizacional de la empresa distribuidores brasero S.A.C. del distrito de Carabayllo-Lima,2016.

De los resultados que se aprecian en la tabla Rho Spearman, muestra a las variables en estudio con un nivel de significancia menor a 0.05, es decir “0.000 <0.05”, por ende, se rechaza la hipótesis nula. Se aprecia también la correlación entre ambas variables con un coeficiente de 0.717 lo que significa que existe una correlación positiva media entre la satisfacción con los beneficios y el clima organizacional de la empresa distribuidores brasero S.A.C. del distrito de Carabayllo-Lima,2016.

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS:

4.1. La tesis tuvo como objetivo general determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de la empresa distribuidores brasero S.A.C del distrito de Carabayllo-Lima, 2016; de acuerdo a los resultados se ha determinado que existe relación significativa de un 0.767 del clima organizacional y la satisfacción laboral

Dichos resultados tienen coherencia con la conclusión de la tesis de Lapa en el 2014: Clima Organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la agencia de viajes American REPS, Miraflores-2014 tesis para obtener el grado de licenciatura en la Universidad Cesar Vallejo. En la que concluye su hipótesis general afirmando que existe correlación directa entre las dos variables: clima organizacional y satisfacción laboral.

Así mismo, los resultados señalados en la tesis, también tienen coherencia con la Teoría de la madurez –inmadurez de Argyris que considera esencial que el colaborador sea tratado maduramente ya que esto origina que se sienta motivado, generando buenos resultados tanto en la empresa como para el mismo individuo.

4.2. La tesis tuvo como objetivo específico determinar la relación de la satisfacción con las condiciones de trabajo y el clima organizacional de la empresa distribuidores brasero S.A.C. del distrito de Carabayllo-Lima, 2016. de acuerdo a los resultados se ha determinado que existe relación significativa de un 0.613 de la satisfacción con las condiciones de trabajo y el clima organizacional

Dichos resultados tienen coherencia con la conclusión de la tesis de Ventura y Chaupiz en el 2014: Clima Organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la sede Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables-Lima 2014. Tesis para obtener el grado de Magister en la Universidad Cesar Vallejo. En la que concluye su hipótesis específica afirmando que existe una relación entre el clima organizacional y la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral en los trabajadores

administrativos de la sede central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Así mismo, los resultados señalados en la tesis, también tienen coherencia con La teoría de los dos factores propuesta por Herzberg que considera esencial hacer un énfasis en los factores extrínsecos asociados con el trabajo, así como las condiciones de trabajo.

4.3. La tesis tuvo como objetivo específico determinar la relación de la satisfacción con los beneficios y el clima organizacional de la empresa distribuidores brasero S.A.C. del distrito de Carabayllo-Lima,2016. de acuerdo a los resultados se ha determinado que existe relación significativa de un 0.717 de la satisfacción con los beneficios y el clima organizacional

Dichos resultados tienen coherencia con la conclusión de la tesis de Pinedo en el 2014: Clima Organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones públicas del nivel primaria en la red N°07 -UGEL N° 03 – BREÑA ,2014. Tesis para obtener el grado de Magister en la Universidad Cesar Vallejo. En la que concluye su hipótesis específica afirmando que existe una relación entre el clima organizacional y el salario que perciben los docentes en las instituciones públicas del nivel primaria en la red N°07 -UGEL N° 03 – BREÑA ,2014.

Así mismo, los resultados señalados en la tesis, también tienen coherencia con La teoría de los dos factores propuesta por Herzberg que considera esencial hacer un énfasis en los factores extrínsecos asociados con el trabajo, así como la política salarial.

4.4. Con relación a la hipótesis general de la investigación existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de la empresa distribuidores brasero S.A.C. del distrito de Carabayllo-Lima,2016. Se ha desarrollado la contrastación utilizando el estadístico de Spearman lográndose como resultado la correlación positiva considerable entre ambas variables con un coeficiente de 0.767. Por otra parte, frente $p < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y acepta hipótesis alterna concluyendo que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de la empresa distribuidores brasero S.A.C. del distrito de Carabayllo-Lima,2016.

4.5. Con relación a la hipótesis específica 1 de la investigación existe relación entre la satisfacción con las condiciones de trabajo y el clima organizacional de la empresa distribuidores brasero S.A.C. del distrito de Carabayllo-Lima, 2016. Se ha desarrollado la contrastación utilizando el estadístico de Spearman lográndose como resultado la correlación positiva considerable entre la dimensión 1 y la variable clima organizacional con un coeficiente de 0.613. Por otra parte, frente $p < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y acepta hipótesis alterna concluyendo que existe relación entre la satisfacción con las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de la empresa distribuidores brasero S.A.C. del distrito de Carabayllo-Lima, 2016.

4.6. Con relación a la hipótesis específica 2 de la investigación existe relación entre la satisfacción con los beneficios y el clima organizacional de la empresa distribuidores brasero S.A.C. del distrito de Carabayllo-Lima, 2016. Se ha desarrollado la contrastación utilizando el estadístico de Spearman lográndose como resultado la correlación positiva considerable entre la dimensión 2 y la variable clima organizacional con un coeficiente de 0.717. Por otra parte, frente $p < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y acepta hipótesis alterna concluyendo que existe relación entre la satisfacción con los beneficios y la satisfacción laboral de la empresa distribuidores brasero S.A.C. del distrito de Carabayllo-Lima, 2016.

4.7. Respecto a los resultados de las encuestas, se pudo apreciar a un 47% de trabajadores que están de acuerdo con el Clima Organizacional dentro de la empresa distribuidores Brasero S.A.C., Sin embargo, al ser menos de la mitad de la muestra que fue encuestada, es considerada con un nivel medio. Con referencia al nivel de satisfacción laboral, se le considera como bueno al haber un 60% de trabajadores encuestados que manifestaron estar de acuerdo.

4.8. En referencia a las dimensiones de la variable Clima Organizacional:

En la dimensión 1: Cooperación, los indicadores fueron el trabajo en equipo y la buena relación entre compañeros de trabajo solo un 43% de trabajadores aseguraron percibir esta dimensión dentro de la entidad

En la dimensión 2: Conflictos los indicadores fueron el conocimiento de los objetivos y manual de funciones y el respeto entre compañeros de trabajo, el

97% de trabajadores encuestados mostro una opinión neutral frente a esta dimensión y un 4% se mosto en desacuerdo, con esto podría deducirse que los trabajadores prefieren mantenerse reservados sobre el tema.

En la dimensión 3: Identidad, los indicadores fueron el orgullo por la organización y el nivel de compromiso, tras los resultados procesados, se percibió a un 67% de trabajadores que se sienten identificados con la entidad

4.9. Con referencia a las dimensiones de la variable Satisfacción laboral , más del 50% de trabajadores encuestados manifestó estar de acuerdo, ya sean con las condiciones de trabajo que poseen, en esta dimensión se tiene como indicadores: si los trabajadores cuentan con un ambiente físico aceptable y la flexibilidad con la jornada laboral, otra dimensión son los beneficios que se les ofrece en la empresa ,como las capacitaciones y si estas cubren con las expectativas del trabajador ,por ultima dimensión tuvimos a la supervisión que reciben ya sea en referencia a la relación que mantienen con su jefe y el estilo de supervisión que reciben

V. CONCLUSIONES:

5.1. Existe relación significativa de 0.767 del clima organizacional con la satisfacción laboral, lo que se le considera ser positiva considerable.

5.2. Existe relación significativa de 0.613 de la satisfacción con las condiciones de trabajo y el clima organizacional, lo que se le considera ser positiva media.

5.3. Existe relación significativa de 0.717 de la satisfacción con los beneficios y el clima organizacional, lo que se le considera ser positiva media.

VI. RECOMENDACIONES:

6.1. Para lograr un buen clima organizacional, debo desarrollar acciones que permitan un trabajo en equipo, ya sean dinámicas en grupo que permita conocerse más entre compañeros de trabajos y establecer un mayor grado de confianza entre ellos, del mismo modo puede ayudar a fomentar el respeto entre ellos, mantener comprometidos a los colaboradores dentro de la organización ya sea manteniendo al colaborador orgulloso de la entidad mediante una buena imagen que tenga la empresa, dichas acciones permiten una actitud positiva en el desempeño laboral y responsabilidad que ejerza cada colaborador.

6.2. Permitir al colaborador sugerir un ambiente físico que le permita realizar de una mejor manera sus funciones laborales, así mismo esto podría originar una mejor eficiencia en el trabajo.

6.3. Brindar continuamente al colaborador oportunidades de capacitación o especialización sobre seguridad y salud en el trabajo, sobre atención en el cliente de manera que los colaboradores por área puedan desarrollar aún más sus conocimientos para alcanzar los objetivos que presenta la organización, así mismo llevar un control del progreso de este, de manera que se le brinde incentivos tras un buen logro que realice.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Adams,S. *México, el país con mayor insatisfacción laboral de Latam. Forbes. [revista en Internet] .2013 octubre [acceso 01 de mayo de2016].*
Disponible en: <http://www.forbes.com.mx/mexico-el-pais-con-mayor-insatisfacción-laboral-de-latam/>
- Alva,J. & Juarez,J. (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa chimú agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo-2014.* (Tesis de Licenciatura).
Universidad Privada Antenor Orrego. Perú
- Altman,S.(1989).*Comportamiento en las organizaciones.* México: McGraw-Hill.
- Araujo,J. & Brunet,I.(2012).*Compromiso y competitividad en las organizaciones ,el caso de una empresa aeronáutica.* España: U.R.V.
- Castillo, N. (2014). *Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos (tesis de licenciatura).*
Pontificia universidad Católica del Perú escuela de postgrado, Perú.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica (2da. ed.).*
Editorial San Marcos. Lima, Perú
- Chiang ,M., Martin,J .& Nuñez,A .(2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.* Madrid: R.B. Servicios Editoriales, S.L.
- Chiavenato, I. (1993). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones,* Segunda Edición, Editorial MC Graw Hill.

- Florez,J.(2012). *El comportamiento humano en las organizaciones*. Lima: Universidad del Pacifico
- Fuentes,S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango.
- Gan,F. & Berbel,G. (2007).*Manual de recursos humanos*. Barcelona: UOC.
- George,D. y Mallery, P.(2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and referencia. 11.0 update [SPSS para Windows paso a paso:Una guía sencilla y de referencia, 11.0 actualización]*. (4ta ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Gestión.(18 de Agosto del 2014). *El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores*. Recuperado de:<http://gestion.pe/empleo-management/45-trabajadores-no-feliz-su-centro-labores-2105975>
- Gómez , Incio & O'Donnell (2011). *Niveles de satisfacción laboral en banca comercial: un caso en estudio*. (Tesis de magister). Universidad católica del Perú. Lima.
- Herbert,J., & Sherman,A.(1977).*Administración de personal*. Mexico. Compañía Editorial Continental.
- Hernandez,V. & Rojas,M. (2011). *Propuesta de creación de un instrumento de medición de clima organizacional para una industria farmacéutica*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Icesi.Santiago de Cali.
- Hernández, R. & Fernandez ,C. (1998). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw- Hill.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. (4ta ed.). México: Mc Graw Hill.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación* (5° ed.). México: McGraw- Hill.

Hernández, M. & Prieto, C. (2002). *Motivación Animal y Humana*. Editorial El Manual Moderno. México.

Huamanchumo, H.& Rodríguez, J. (2015). *Metodología de la investigación en las organizaciones*. Lima: Grupo Universitario S.A.C.

Koenes, A. (2006). *Gestión y motivación del personal*. España: Ediciones Díaz de Santos.

Lapa,M.(2014). *Clima Organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la agencia de viajes American REPS, Miraflores-2014*.Universidad Cesar Vallejo.Peru.

Locke, E.A. (1984). *Job satisfaction. Social Psychology and Organizational Behaviour*. Chichester: Wiley.

Luengo, Y.(2013). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial. (Tesis de Maestría)*. Universidad del Zulia. Venezuela.

Mendoza,M. (2012). *Clima organizacional y rendimiento académico en estudiantes del tercero de secundaria en una institución educativa de Ventanilla. (Tesis de Bachiller)*. Universidad San Ignacio de Loyola.Peru

- Muchinsky, P. (2000). *Psicología aplicada al trabajo*, Madrid: Paraninfo, Thomson Learning.
- Palomo, V.(2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: Esic.
- Pinedo,Z.(2014). *Clima Organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones publicas del nivel primaria en la red N°07 -UGEL N° 03 – BREÑA ,2014*.Universidad Cesar Vallejo.Peru.
- Rios,F.(2014). *Satisfacción laboral y su influencia en el clima organizacional, del personal del área administrativa de empresa eléctrica municipal, ubicada en la cabecera departamental de Huehuetenango*.(Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar. Huehuetenango.
- Robbins S., & Jugde ,T. (2009) . *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson Education.
- Ruiz,J. (2014). *Desarrollo del personal y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión*. Universidad Nacional de Trujillo. Perú.
- Ventura, D. y Chaupis, L.*Clima organizacional y la satisfaccion laboral en los trabajadpres administrativos de la sede central del ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables-Lima,2014*. Universidad Cesar Vallejo.Peru.

VIII. ANEXOS

CUESTIONARIO PARA ENCUESTAS AL PERSONAL DE LA EMPRESA

BRASERO S.A.C

Instrumento de Medición

Mis saludos cordiales Sr. trabajador, el presente cuestionario servirá para elaborar una tesis acerca del "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DISTRIBUIDORES BRASERO S.A.C DEL DISTRITO DE CARABAYLLO-LIMA, 2016".

Quisiera pedirle en forma muy especial su colaboración para que conteste las preguntas, que no le llevarán mucho tiempo; cabe precisar que sus respuestas serán confidenciales. Las opiniones de todos los encuestados serán el sustento de la tesis para optar el Título de Licenciado en administración, pero nunca se comunicarán datos individuales.

Le pido que conteste con la mayor claridad posible respecto al tema, cabe precisar que no hay respuesta correcta ni incorrecta. Muchas gracias por su colaboración.

VARIABLES, DIMENSIONES E ITEMS	5 Totalmente en desacuerdo	4 En desacuerdo	3 Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	2 De acuerdo	1 Totalme nte de acuerdo
VARIABLE I: Clima Organizacional Dimensión: Cooperación					
01.- ¿Considera usted que es conveniente colaborar con los compañeros de trabajo en la empresa BRASERO S.A.C?					
02.- ¿Considera usted que para el cumplimiento de sus responsabilidades se debe consultar con sus compañeros de trabajo y jefe inmediato de la empresa BRASERO S.A.C?					
03.- ¿Considera usted que son convenientes las reuniones de camaradería con los compañeros de trabajo y funcionarios de la empresa BRASERO S.A.C?					
04.- ¿Considera usted que sus ideas son tomadas en cuenta para el logro de los objetivos de la empresa BRASERO S.A.C?					
Dimensión: Conflictos					
05.- ¿ Considera usted que la empresa BRASERO S.A.C proporciona información sobre derechos y obligaciones de los trabajadores?					
06.- ¿ Considera usted que el incumplimiento de sus deberes en el desempeño de sus funciones son sancionados por la autoridad competente de la empresa BRASERO S.A.C?					
07.- ¿ Considera usted que existe un trato diferenciado entre los trabajadores de la empresa BRASERO S.A.C?					

08.- ¿ Considera usted que existen conflictos y enfrentamientos entre compañeros de la empresa BRASERO S.A.C?					
Dimensión: Identidad					
09.- ¿ Considera usted que ser trabajador en la empresa BRASERO S.A.C es motivo de orgullo?					
10.-¿ Considera usted a la empresa BRASERO S.A.C como un buen centro laboral?					
11.-¿ Considera usted que se siente comprometido con la misión y visión de la empresa grupo BRASERO S.A.C?					
VARIABLE II: La Satisfacción Laboral Dimensión: Satisfacción con las condiciones de trabajo					
12.- ¿ Considera usted que el ambiente físico donde cumple sus funciones y responsabilidades son idóneos en la empresa BRASERO S.A.C?					
13.- ¿ Considera usted que la ventilación de su ambiente de trabajo en la empresa BRASERO S.A.C es adecuada?					
14.- ¿ Considera usted que su horario de trabajo en la empresa BRASERO S.A.C es apropiada?					
Dimensión: Satisfacción con los beneficios					
15.- ¿ Considera usted que la remuneración que recibe en la empresa BRASERO S.A.C es satisfactoria?					
16.- ¿ Considera usted que los beneficios además del salario que ofrece la empresa BRASERO S.A.C es competitiva?					
17.- ¿ Considera usted que existe en la empresa BRASERO S.A.C el uso de capacitaciones para la mejora de su desarrollo productivo?					
Dimensión: Satisfacción con la supervisión					
18.- ¿ Considera usted que existe relación optima con su jefe inmediato en la empresa BRASERO S.A.C?					
19.- ¿ Considera usted que su jefe inmediato valora el desempeño eficiente de su trabajo en la empresa BRASERO S.A.C?					
20.- ¿ Considera usted que la evaluación que realiza su jefe inmediato le permite mejorar su trabajo en la empresa BRASERO S.A.C?					

Fuente: Lilian Herrera Loarte

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES		TIPO,NIVEL,METODO Y DISEÑO	TECNICA DE INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICION
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL		TIPO	TECNICA	ORDINAL
¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral de la empresa distribuidores brasero S.A.C del distrito de Carabayllo-lima, 2016?	Determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de la empresa distribuidores brasero S.A.C del distrito de Carabayllo-Lima, 2016.	Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de la empresa distribuidores brasero S.A.C. del distrito de Carabayllo-Lima,2016.	DIMENSIONES	INDICADORES	APLICADA	ENCUESTA	
			COOPERACION	TRABAJO EN EQUIPO.			
				BUENA RELACIÓN ENTRE COMPAÑEROS DE TRABAJO.			
			CONFLICTOS	CONOCIMIENTO DE LOS OBJETIVOS Y EL MOF DE LA EMPRESA POR PARTE DE LOS TRABAJADORES			
				RESPECTO ENTRE COMPAÑEROS			
			IDENTIDAD	ORGULLO POR LA ORGANIZACION			
				NIVEL DE COMPROMISO			
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESS ESPECIFICAS	VARIABLE 2: SATISFACCION LABORAL		DISEÑO	INSTRUMENTO	
¿Cómo se relaciona la satisfacción con las condiciones de trabajo y el clima organizacional de la empresa distribuidores brasero S.A.C del distrito de Carabayllo-Lima,2016. ?	Determinar la relación de la satisfacción con las condiciones de trabajo y el clima organizacional de la empresa distribuidores brasero S.A.C del distrito de Carabayllo-Lima,2016.	Existe relación entre la satisfacción con las condiciones de trabajo y el clima organizacional de la empresa distribuidores brasero S.A.C del distrito de Carabayllo-Lima,2016.	DIMENSIONES	INDICADORES	NO EXPERIMENTAL - TRANSVERSAL	CUESTIONARIO	
			SATISFACCION CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO	AMBIENTE FISICO ACEPTABLE PARA LA REALIZACION DE LAS LABORES			
	FLEXIBILIDAD CON LA JORNADA LABORAL						
¿Cómo se relaciona la satisfacción con los beneficios y el clima organizacional de la empresa distribuidores brasero S.A.C del distrito de Carabayllo-Lima,2016. ?	Determinar la relación de los conflictos y la satisfacción con los beneficios y el clima organizacional de la empresa distribuidores brasero S.A.C del distrito de Carabayllo-Lima,2016.	Existe relación entre la satisfacción con los beneficios y el clima organizacional de la empresa distribuidores brasero S.A.C del distrito de Carabayllo-Lima,2016	SATISFACCION CON LOS BENEFICIOS	BENEFICIOS QUE CUBRA LAS EXPECTATIVAS DEL TRABAJADOR			
				CAPACITACIONES Y ESPECIALIZACIONES PARA EL TRABAJADOR			
				SATISFACCION CON LA SUPERVISION	COMUNICACIÓN FLUIDA ENTRE JEFE Y SUBORDINADO		
				VALORACION DEL TRABAJO DEL PERSONAL			

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE X : CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD 3		SUGERENCIAS
		1	2	3	4	5	6	
	DIMENSION 1: COOPERACION	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Si usted cuenta con un rato libre y hay un compañero laborando, usted suele ayudarlo.	X		X		X		
	Las decisiones importantes se discuten con todo el equipo.	X		X		X		
	Cada cuanto se realiza un compartir en la organización.	X		X		X		
	Mis ideas son respetadas por mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSION 2: CONFLICTOS							
	Posee información suficiente sobre las estrategias y los objetivos de la empresa.	X		X		X		
	Afronta sus culpas cuando no cumple con las políticas y labores establecidas en la empresa.	X		X		X		
	Considero que existe discriminación en mi centro de labores.	X		X		X		
	Existen conflictos y enfrentamiento entre compañeros.	X		X		X		
	DIMENSION 3: IDENTIDAD							
	Se siente orgulloso de la empresa donde labora.	X		X		X		
	Considero a la empresa como un buen sitio de trabajo.	X		X		X		
	Se siente comprometido con el futuro de la organización.	X		X		X		
	Considero conveniente seguir laborando en la empresa.	X		X		X		

nes (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Olyo Valenzuela Luis DIBERO

DNI: 08453852

Especialidad del validador: Manejador Planificador - Instrumento

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

09 de Mayo del 2016

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD 3		SUGERENCIAS
		1	2	3	4	5	6	
	DIMENSION 1: SATISFACCION CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Está conforme con el ambiente físico de su trabajo	X		X		X		
	El ambiente físico donde trabaja le permite realizar sus obligaciones	X		X		X		
	Existe una buena iluminación en su área de trabajo	X		X		X		
	Existe una buena ventilación en su área de trabajo	X		X		X		
	DIMENSION 2: SATISFACCION CON LOS BENEFICIOS							
	Está usted de acuerdo con su salario.	X		X		X		
	Estoy conforme con los beneficios que me brinda la empresa.	X		X		X		
	La empresa me paga las horas extras que realizo en el trabajo	X		X		X		
	Recibo una retribución extra si realizo bien mi trabajo	X		X		X		
	DIMENSION 3: SATISFACCION CON LA SUPERVISION							
	Existe comunicación de forma periódica sobre la calidad de su trabajo y como podría mejorar.	X		X		X		
	El jefe da a conocer los avances de la organización	X		X		X		
	Mantiene una buena relación entre usted y su jefe	X		X		X		
	Su jefe aprecia el esfuerzo que realiza en su trabajo	X		X		X		

ACCION LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Olyo Valenzuela Luis DIBERO

DNI: 08453852

Especialidad del validador: Manejador Planificador - Instrumento

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

09 de Mayo del 2016

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
VARIABLE X : CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD 3		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSION 1: COOPERACION							
	Si usted cuenta con un rato libre y hay un compañero laborando, usted suele ayudarlo.	X		X		X		
	Las decisiones importantes se discuten con todo el equipo.	X		X		X		
	Cada cuanto se realiza un compartir en la organización.	X		X		X		
	Mis ideas son respetadas por mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSION 2: CONFLICTOS							
	Posee información suficiente sobre las estrategias y los objetivos de la empresa.	X		X		X		
	Afronta sus culpas cuando no cumple con las políticas y labores establecidas en la empresa.	X		X		X		
	Considero que existe discriminación en mi centro de labores.	X		X		X		
	Existen conflictos y enfrentamiento entre compañeros.	X		X		X		
	DIMENSION 3: IDENTIDAD							
	Se siente orgulloso de la empresa donde labora.	X		X		X		
	Considero a la empresa como un buen sitio de trabajo.	X		X		X		
	Se siente comprometido con el futuro de la organización.	X		X		X		
	Considero conveniente seguir laborando en la empresa.	X		X		X		

nes (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Guillermo Veliz Fazzio

DNI: 25578793

Especialidad del validador: Psicología y Marketing

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20....

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD 3		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSION 1: SATISFACCION CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO							
	Está conforme con el ambiente físico de su trabajo	X		X		X		
	El ambiente físico donde trabaja le permite realizar sus obligaciones	X		X		X		
	Existe una buena iluminación en su área de trabajo	X		X		X		
	Existe una buena ventilación en su área de trabajo	X		X		X		
	DIMENSION 2: SATISFACCION CON LOS BENEFICIOS							
	Está usted de acuerdo con su salario.	X		X		X		
	Estoy conforme con los beneficios que me brinda la empresa.	X		X		X		
	La empresa me paga las horas extras que realizo en el trabajo	X		X		X		
	Recibo una retribución extra si realizo bien mi trabajo	X		X		X		
	DIMENSION 3: SATISFACCION CON LA SUPERVISION							
	Existe comunicación de forma periódica sobre la calidad de su trabajo y como podría mejorar.	X		X		X		
	El jefe da a conocer los avances de la organización	X		X		X		
	Mantiene una buena relación entre usted y su jefe	X		X		X		
	Su jefe aprecia el esfuerzo que realiza en su trabajo	X		X		X		

ACCION LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Guillermo Veliz Fazzio

DNI: 25578793

Especialidad del validador: Psicología y Marketing

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20....

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
VARIABLE X : CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD 3		SUGERENCIAS
		1	2	1	2	SI	NO	
	DIMENSION 1: COOPERACION							
	Si usted cuenta con un rato libre y hay un compañero laborando, usted suele ayudarlo.	X		X		X		
	Las decisiones importantes se discuten con todo el equipo.	X		X		X		
	Cada cuanto se realiza un compartir en la organización.	X		X		X		no se realiza esto a nivel local, regional, provincial
	Mis ideas son respetadas por mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSION 2: CONFLICTOS							
	Posee información suficiente sobre las estrategias y los objetivos de la empresa.	X		X		X		
	Afronta sus culpas cuando no cumple con las políticas y labores establecidas en la empresa.	X		X		X		
	Considero que existe discriminación en mi centro de labores.	X		X		X		
	Existen conflictos y enfrentamiento entre compañeros.	X		X		X		
	DIMENSION 3: IDENTIDAD							
	Se siente orgulloso de la empresa donde labora.	X		X		X		
	Considero a la empresa como un buen sitio de trabajo.	X		X		X		
	Se siente comprometido con el futuro de la organización.	X		X		X		
	Considero conveniente seguir laborando en la empresa.	X		X		X		

nes (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. (Mg.) Tulio Silvia Tarazona Infante

DNI: 09999304

Especialidad del validador: Psicología Empresarial

9 de Mayo del 2016

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD 3		SUGERENCIAS
		1	2	1	2	SI	NO	
	DIMENSION 1: SATISFACCION CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO							
	Está conforme con el ambiente físico de su trabajo	X		X		X		
	El ambiente físico donde trabaja le permite realizar sus obligaciones	X		X		X		
	Existe una buena iluminación en su área de trabajo	X		X		X		
	Existe una buena ventilación en su área de trabajo	X		X		X		
	DIMENSION 2: SATISFACCION CON LOS BENEFICIOS							
	Está usted de acuerdo con su salario.	X		X		X		
	Estoy conforme con los beneficios que me brinda la empresa.	X		X		X		
	La empresa me paga las horas extras que realizo en el trabajo	X		X		X		
	Recibo una retribución extra si realizo bien mi trabajo	X		X		X		
	DIMENSION 3: SATISFACCION CON LA SUPERVISION							
	Existe comunicación de forma periódica sobre la calidad de su trabajo y como podría mejorar.	X		X		X		
	El jefe da a conocer los avances de la organización	X		X		X		
	Mantiene una buena relación entre usted y su jefe	X		X		X		
	Su jefe aprecia el esfuerzo que realiza en su trabajo	X		X		X		

ACCION LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. (Mg.) Tulio Silvia Tarazona Infante

DNI: 09999304

Especialidad del validador: Psicología Empresarial

9 de Mayo del 2016

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN


Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

Yo, Víctor Dávila Arenaza Coordinador de Investigación de la EAP de Administración y revisor de la Tesis del estudiante: HERRERA LOARTE LILIAN SOLEDAD; titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON LA SATISFACCION LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA EL BRASERO S.A.C. DEL DISTRITO DE CARABAYLO - LIMA 2016" constato que el índice de similitud de 12% verificable en el reporte de originalidad del programa *turnitin*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 21 de del 2016





Dr. Víctor Dávila Arenaza
Coordinador de Inv. EAP de Administración


Feedback Studio - Mozilla Firefox

https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&s=1&u=1049370437&o=737353762

3 de 59

Feedback Studio

TESIS



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DISTRIBUIDORES BRASERO S.A.C DEL DISTRITO DE CARABAYLLO- LIMA, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN


AUTORA:
HERNANDEZ LUISA E. J. UNIVERSIDAD


ASESOR:
DR. DAVILA ARANZA VICTOR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

LIMA - PERÚ

AÑO 2018





Text-only Report

High Resolution

Activado

Página: 1 de 54

Número de palabras: 9748

18:29

21/06/2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA
SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA
EMPRESA DISTRIBUIDORES BRASERO S.A.C DEL DISTRITO
DE CARABAYLLO-LIMA, 2016.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

HERRERA LOARTE LILIAN SOLEDAD

ASESOR:

DR. DAVILA ARENAZA VICTOR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO



LIMA - PERÚ

2016

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo **LILIAN SOLEDAD HERRERA LOARTE**, identificado con DNI N° **74155491**, egresado de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACION** de la Universidad César Vallejo, autorizo (**X**), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON LA SATISFACCION LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DISTRIBUIDORES BRASERO S.A.C DEL DISTRITO DE CARABAYLLO – LIMA , 2016.**"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



FIRMA

DNI: **74155491**

FECHA: **22 de JUNIO** del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------